大崎市特定事業主行動計画

～職員一人ひとりがその人らしく活躍できる職場を目指して～

（令和８年４月１日～令和１３年３月３１日）

令和８年３月

【特定事業主（任命権者）】
大崎市長
大崎市議会議長
大崎市教育委員会
大崎市選挙管理委員会
大崎市代表監査委員
大崎市農業委員会
大崎市上下水道事業大崎市長
大崎市病院事業管理者

目 次

Ⅰ 計画策定の目的と基本的な考え方 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅱ 計画期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅲ 対象及び実施主体 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅳ 推進体制 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

Ⅴ 基本方針及び計画体系 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

Ⅵ 具体的な取組事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

1 ワーク・ライフ・バランスの実現

（1） 時間外勤務を縮減する ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

（2） 年次有給休暇の取得を促進する ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

（3） 勤務環境を整備する ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5

（4） 相談窓口の設置 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

（5） 家庭や地域とのつながり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

2 育児・介護と仕事の両立

（1） 安心して妊娠，出産する ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

（2） 育児・介護休業を取得しやすくする ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

（3） 男性職員の育児参加等を進める ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

（4） 子の看護等のための特別休暇の取得を促進する・・・・・・・・・・・・・10

3 女性の活躍推進

（1） 女性職員のキャリア形成を促進する・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

（2） 管理職等のマネジメント強化を図る・・・・・・・・・・・・・・・・・・11

Ⅰ　計画策定の目的と基本的な考え

急速な少子化の進行に対応し，次世代を担う子どもたちが健やかに生まれ，育まれる環境を整備するため，平成 15 年７月に「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」が成立しました。これにより，地方公共団体は特定事業主として，同法に基づく計画の策定・公表が義務付けられました。

また，平成 27 年８月の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」の成立を受け，働き方に対するニーズの多様化を踏まえ，本市においても，仕事と子育ての両立のみならず，家族の介護や地域活動など，職員がそれぞれの生活状況に応じていきいきと働くことができるよう，ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に重点を置き，一人ひとりが自分らしく，かつ最大限に活躍できる職場環境の整備を目指し，これまで様々な取り組みを一体的に推進してきました。

現行の計画期間が令和７年度をもって満了することから，これまでの成果をさらに発展させ，すべての職員がより一層一体となって取り組めるように，次世代法および女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」を一体的に策定します。

本行動計画では，職員一人ひとりが共通認識のもとで働き方を見直すとともに，管理職による適切な評価や全職員の意識向上を通じて，誰もが「働きやすさ」を実感できる職場環境の実現を目指します。多様なライフスタイルを尊重する実効性の高い施策を推進し，全ての職員が最大限に能力を発揮し，住民ニーズに沿ったより質の高い行政サービスの提供へとつなげてまいります。

Ⅱ　計画期間

この計画の実施期間は，令和８年４月 １ 日から令和１３年３月３１日までの５年間とし，必要な見直しは随時行うものとします。

Ⅲ　対象及び実施主体

この計画は，大崎市における各任命権者が密接に連携し，一体となって取組を推進するため，任命権者による連名により策定し，すべての職員が対象となると同時に実施主体にもなります。とりわけ管理職層及び周囲の職員の役割が大きなものとなります。

Ⅳ　推進体制

「大崎市特定事業主行動計画策定・実施委員会」を設置し，計画を推進していきます。

＜構成＞

各機関の事務局長又は人事担当課長等により組織します。

＜担当事項＞

① 特定事業主行動計画の策定及び変更に関すること

② 特定事業主行動計画の実施及び評価に関すること

③ その他行動計画の推進に関し必要な事項

Ⅴ 基本方針及び計画体系

この計画では，「ワーク・ライフ・バランスの実現」「育児・介護と仕事の両立」「女性の活躍推進」を推進するため，次の取組を実施します。

「ワーク・ライフ・バランスの実現」においては，長時間勤務の是正と，休暇の取得促進等により，計画的な業務遂行を奨励します。

また，健康上の課題はすべての職員が抱える問題であり，勤務への影響が大きくキャリア形成への妨げにもなっていることから職員の心身の健康を守るとともに，すべての職員がいきいきと活躍できる職場を目指します。

「育児・介護と仕事の両立」においては，休暇制度の活用や男性の家庭生活（家事・育児・介護）への参加を促すなど，時間的な制約のある職員の働きやすい職場風土の醸成を図ります。

「女性の活躍推進」においては，キャリア形成に活かせるような機会の提供やキャリアアップを後押しする支援を行うことで，キャリア形成に対して前向きな選択ができるよう支援します。

1　ワーク・ライフ・バランスの実現 （1）時間外勤務を短縮する （2）年次有給休暇の取得を促進する （3）勤務環境を整備する （4）相談窓口の設置 （5）家庭や地域とのつながり

2　育児・介護と仕事の両立 （1）安心して妊娠，出産する （2）育児・介護休業を取得しやすくする （3）男性職員の育児参加等を進める （4）子の看護等のための特別休暇の取得を促進する

3　女性の活躍推進 （1）女性職員のキャリア形成を促進する （2）管理職等のマネジメント強化を図る

Ⅵ　具体的な取組事項

１　ワーク・ライフ・バランスの実現

（1） 時間外勤務を縮減する

◆現状

長時間勤務は，健康障害の要因となるだけでなく，仕事と家庭生活の両立を困難にし，少子化や，女性のキャリア形成及び男性の家庭参加を阻む要因となっています。そのため，働き方改革が進む中で，長時間勤務の是正が求められており，本市においても，年間２４０時間を超える時間外勤務者の割合の低減を目標に設定し，毎週水曜日をノー残業デーとして周知を図ってきました。

また，職員の健康障害防止の観点からも，時間外勤務の縮減は重要課題であり，積極的に取り組む必要があります。

◆課題

業務配分の見直し，事務事業の効率化・スクラップアンドビルド，所属内の情報共有と協力体制，柔軟な働き方の導入，健康管理

【目標】
市長部局等：時間外勤務が年間２４０時間を超える職員の割合を５%以内にします。
市民病院：時間外勤務が年間２４０時間を超える職員の割合を１１%以内にします。（管理職を除く）

時間外勤務が年間２４０時間を超える職員の割合（管理職を除く）

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
市長部局等	10.7%	13.2%	8.8%	6.2%
市民病院	11.9%	18.7%	16.0%	14.0%

事業主

〇人事担当課は，子どもや家族，友人・仲間等と過ごす時間の確保と職員の心身のリフレッシュが図られるよう，仕事と私生活のメリハリをつけるため，職場環境に応じ，週１回，ノー残業デーを設定し周知徹底に努めます。

〇所属長は，特定の職員や担当等に業務が過度に集中しないように，業務分担の見直しや担当等を超えた応援体制の構築に努めます。

〇所属長は，超過勤務による職員の疲労の蓄積を防ぐため，早朝や夜間の勤務が必要な場合には，勤務時間を弾力的に運用するよう努めます。

〇人事担当課は，長時間勤務により疲労が蓄積した職員に対して「大崎市職員の長時間勤務に対する産業医の面接指導実施要綱」に基づき医師による面談を実施し，脳・心臓疾患等の健康障害の発症予防に努めます。また，災害時のメンタルヘルスケアに取り組みます。

職 員

〇管理職層は，改善意識を持ち，時間とコストを念頭に置いたマネジメントを行うとともに，率先して退庁する等時間外勤務を減らそうという職場の雰囲気づくりに努めます。

〇職員は，日頃から事務の効率的な遂行を心がけるとともに，仕事の進め方や時間の使い方を見直し，限られた時間の中で最大の効果を上げられるように努めます。また，事務処理の合理化や AI，RPA（手作業のパソコン操作をロボットにより自動化するツール）の活用により業務量の削減を図ります。

（2） 年次有給休暇の取得を促進する

◆現状

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて，年次有給休暇の取得促進が求められています。本市においても，年間の年次有給休暇取得日数１５日以上を目標として取り組んできましたが，いまだ達成には至っておりません。

年次有給休暇が取れない状況が常態化すれば，業務効率の低下とともにメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなるなど，問題を生じさせることになります。また，家庭生活を充実させることは，生活の質を向上させるだけでなく，仕事の生産性向上にもつながります。

そのためにも，すべての職員が年次有給休暇を取得できるように，職場ごとの業務の質や量，体制等にあわせた取組の促進が重要です。

◆課題

業務配分の見直し，事務事業の効率化・スクラップアンドビルド，所属内の情報共有と協力体制

【目標】
市長部局等：年次有給休暇の平均取得日数 １５日以上 を目指します。
市民病院：年次有給休暇の平均取得日数 １０日以上 を目指します。

年次有給休暇取得状況

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
市長部局等	10.5 日	11.1 日	12 日	14.4 日
市民病院	８日	9.6 日	12 日	11.9 日

◆取組

事業主

〇所属長は，すべての職員が家族などの大切な人の記念日や行事，趣味を楽しむ機会として年次有給休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。また，行事に限ら

ず，心身の休息やリフレッシュするための休暇も取得するよう働きかけます。

〇所属長は，業務分担を適切に行い，休んだ際のフォローができる体制を整えるように努めます。

職 員

〇管理職層は，互いに必要な休暇を取得できるよう，効率的に業務を進めるための工夫や協力体制の整備，職場の雰囲気づくりに努めます。

〇職員は計画的に業務を遂行し，職場や同僚等に配慮した休暇取得の実践に努めます。

（3） 勤務環境を整備する

◆現状

国を挙げての働き方改革が進む中で，働き方に対する職員のニーズも多様化しています。仕事と子育ての両立のみならず，家族の介護，地域とのつながり等，職員がそれぞれの生活状況においていきいきと働くことができるよう，勤務環境の整備が必要です。また，一人ひとりがその人らしく活躍できるよう職場環境の把握と改善が必要です。

◆課題

さまざまな状況に応じた人事上の配慮，職場環境の把握と改善，柔軟な働き方の導入

◆取組

事業主

〇人事担当課は，自己申告制度やヒアリング等の実施を通じて，可能な範囲で子育てや家庭の状況，職場環境等に応じた人事上の配慮に努めます。

〇人事担当課は，職員のストレスチェックを実施し，ストレスの程度を把握するとともに，関係各課と連携し職場改善につなげ，働きやすい職場づくりに努めます。 また，職員自身のストレスへの気づきを促すとともに，高ストレス者には産業医の面談を勧奨し，職員がメンタルヘルス不調にならないよう未然防止に努めます。

〇人事担当課は，ハラスメントについて正しく理解しその発生を防止するため，職員に対し必要な研修等を実施します。

〇人事担当課は，育児や介護その他特別の事情がある職員が仕事との両立を図りながら働くことができる職場環境を整備するため「大崎市職員テレワーク実施要綱」に基づき，家庭の状況に応じた両立支援に努めます。

職 員

〇職員は「相手の気持ちを察する，思いやる」ことを大切に，お互いを尊重しながら職場におけるより適切なコミュニケーションを模索し，相互の理解を深めます。職員同士がお互いを認めあい，フラットな関係で自由に意見が言え，討論できる風通しの良い職場をつくることで，仕事に対するモチベーションを高め，周囲との連携や協力関係を築きます。

（4） 相談窓口の設置

◆現状

職員が育児や介護，自身の健康課題等に関する悩みを抱えながら，持てる能力を十分に発揮し，いきいきと仕事を続けるためには，相談体制の充実を図る必要があります。

◆課題

相談窓口の充実

◆取組

事業主

〇人事担当課は，仕事と子育て・介護等の両立及び自身の健康に関する問題について気軽に相談できるよう相談窓口を設置するとともに，相談体制の充実を図ります。

〇人事担当課は，臨床心理士によるカウンセリング窓口を設置し，職員の心のストレス軽減，メンタルヘルス疾患の予防，早期発見，早期治療が図られやすい職場環境づくりに努めます。

〇所属長は，妊娠中や出産，介護にあたっての特別休暇や育児・介護休業中の職員に対し，休業中における各種情報の提供，面談等の実施により，職場復帰をスムーズに行えるようサポートします。

＜相談事項の例＞

・妊娠中や子育て，介護期間中の業務負担軽減に関すること
・子育てや介護に対する上司，同僚の理解不足に関すること
・自身の健康課題に係わる治療計画と業務調整に関すること

（5）家庭や地域とのつながり

◆現状

核家族化が進み，個々人がデジタル機器を利用する時間が増えたことで，家族が共に過ごす時間が減少してきています。

職員がそれぞれの生活状況に応じていきいきと働くためには，その基盤となる家庭や地域とのつながりを大切にすることが重要です。

◆課題

家庭と地域とのつながりを大切にする意識の啓発，地域活動への積極的な参加

◆取組

事業主

〇人事担当課及び所属長は，子どもを産み，育てやすいなどの労働環境整備を進めるため，男女共同参画推進基本計画の趣旨にのっとり，性別にとらわれない働きやすい職場環境づくりに努めます。

＜男女共同参画推進の視点＞

・「男性女性ともに仕事も家庭も大切にする」という意識付けに関すること

・「男は仕事・女は家庭」という固定的な性別役割分担意識の解消に関すること
・職場における慣習・慣行の見直しに関すること

〇所属長は，職員の地域活動への参加意欲を尊重できるように，業務予定を職場全体に周知するなど地域活動に参加しやすい雰囲気づくりに努めます。

職 員

〇職員は，地域の一員として，地域の子どもたちを温かく見守り，地域活動，特に子どもが参加する行事等には積極的に参加・支援するよう心がけます。

２　育児・介護と仕事の両立

（1） 安心して妊娠，出産する

◆現状

出生率の低下などを背景として人口減少が進んでいます。今後の日本の経済成長や社会保障制度を維持するためには，少子化対策はとても重要な課題です。そのため，安心して妊娠・出産できるような職場環境の整備が必要です。

母性健康管理の制度化を図るだけでなく，上司や周囲の職員が母性健康管理の措置について，正しく理解するとともに，大崎市の未来を担う子どもたちを一緒に育てる意識の醸成が大切です。

また，現在，不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりに取り組む動きが広まっています。不妊治療は，検査や治療のために頻繁な通院や手術が必要となる場合があり，多くの時間を要するとともに，身体面や精神面，金銭面など，男女ともに大きな負担が生じます。職員が働きながら不妊治療を受けられるよう，不妊治療について理解を深め，支え合う職場風土の醸成が必要です。

◆課題

母子の健康と安全への配慮，妊娠から出産への不安解消，共に育てる・支え合う意識の醸成

◆取組

事業主

〇人事担当課は，母性保護の観点から設けられている，妊娠中や出産にあたっての特別休暇や育児休業等の制度及び手続き方法等について，パンフレット等を活用してすべての職員に周知徹底を図ります。また，男女共同参画推進の観点から，リプロダクティブ・ヘルス／ライツに関する正しい知識の普及啓発に努めます。

〇庁舎管理者は，妊娠中の職員が勤務時間中に，急に具合が悪くなったときに休める場所を確保します。

〇市民病院では，２４時間の院内保育を実施します。

職 員

〇管理職層及び周囲の職員は，妊娠中の職員の健康や安全に配慮し，事務分担の見直し

を行うとともに，安全な職場づくりに努めます。また，妊娠・出産した職員が相談しやすい雰囲気づくりに努めます。

〇管理職層及び周囲の職員は，治療を必要とする職員が，気兼ねなく治療に専念できる職場づくりを推進します。

〇管理職層及び周囲の職員は，妊娠・出産・育児等に関するハラスメントが生じない職場環境づくりに努めます。

〇妊娠した職員は，早い時期に，産休中の業務体制に関することや出産後の育児の計画や職場復帰等を上司に相談します。

（2） 育児・介護休業を取得しやすくする

◆現状

少子高齢化は日本で起きている深刻な社会問題です。この状況を背景に，誰もが活躍できる社会を実現するためには，仕事と育児・介護の両立支援が重要な課題となっています。職員が，育児や介護を理由に離職することなく，意欲をもって職務に従事することができるよう，仕事と育児・介護の両立を尊重する職場環境の形成や，支援体制の整備等が必要です。本市においては，女性職員の育児休業取得率は１００％となっており，取得することが普通のこととなりつつあります。しかし，介護休業については，取得率は低く制度の活用に至っていません。休暇制度を周知するとともに，早出・遅出勤務制度などの活用など柔軟な働き方を取り入れていくことにより，仕事と育児・介護の両立の実現につながるものと考えます。

◆課題

育児・介護関連休暇制度の理解と活用，お互い様の気持ちで支え合う職場風土の醸成

◆取組

事業主

〇人事担当課は，特別休暇や育児・介護休業等の制度及び手続き方法等について，パンフレット等を活用してすべて職員に周知徹底を図ります。

〇人事担当課は，代替職員の配置に努めるとともに，所属長は，業務分担の見直しを行うなど職場全体でのサポート体制を整備します。

〇所属長は，「育児・介護休業は大切で，取得するのは普通のことであり，お互い様」という気持ちで支え合う職場風土の醸成に努めます。

〇所属長は，育児・介護休業後の円滑な職場復帰を支援するため，育児・介護休業中の職員の希望に応じ職場や業務の状況について情報の提供を行います。

職 員

〇周囲の職員は，育児・介護休業等に対する理解を深め，休業等を取得しやすい雰囲気をつくります。

（3） 男性職員の育児参加等を進める

◆現状

男性が育児のために一定期間，休暇や休業を取得することは，本人にとって子育てに能動的に関わる契機として重要であるとともに，組織にとっても，多様な人材をいかすマネジメント力の向上や，子育てに理解のある職場風土の醸成の観点から重要となります。本市においては，男性職員の育児休業取得率(取得者／対象者)は上昇傾向にありますが，平均取得日数を見ると男女間で取得日数に大きな差があります。

育児休業以外にも，有給での配偶者出産休暇，育児参加のための休暇や早出・遅出休暇制度の活用など柔軟な働き方を取り入れていくことにより，仕事と育児の両立の実現につながるとともに，産後うつなどの予防につながると考えます。

今後，更なる男性の育児参加を促進するためには，男性の育児参加に対する意識の向上や育児関連休暇の制度理解，男性職員が育児休業等を取得することへの周囲の理解と協力が必要です。

◆課題

育児関連休暇の制度理解と取得しやすい職場風土の醸成

【目標】
男性職員の育児休業取得率(取得者／対象者)を８５％とします。　（２週間以上の取得）

男性職員の育児休業取得率

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
市長部局等	50.0%	36.4%	63.6%	45.5%
市民病院	10.3%	16.7%	26.7%	45.0%

【目標】
男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率を 100%とします。

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得状況

いずれか又は両方の休暇を取得	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
市長部局等	85.7%	54.5%	63.6%	91.7%
市民病院	58.6%	33.3%	93.3%	82.0%

◆取組

事業主

〇所属長は，男性職員と面談を実施し育児休業等の取得について意向を確認し，気兼ねなく育児のための特別休暇や育児休業等を取得することができるよう職場環境の整備に努めます。

〇人事担当課は，男性職員が配偶者の出産時に取得できる特別休暇等の制度及び手続

き方法等について周知徹底を図ります。

職 員

〇周囲の職員は，男性職員が配偶者出産時の特別休暇等を取得しやすい雰囲気をつくります。

〇男性職員は，配偶者の出産前に育児参加計画書を作成し，育児休業期間中の業務体制に関することや休暇取得について上司に相談します。

（4） 子の看護等のための特別休暇の取得を促進する

◆現状

子の看護休暇は，育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで，子どもの病気やケガなど看護が必要なときに利用できる休暇です。対象児童をもつ職員は休暇を取得することができます。

次世代法の目的である次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ，かつ安心・安全な環境で育成される社会の形成に資するため，制度の理解と取得しやすい職場風土の醸成が必要です。

◆課題　休暇の制度理解と取得しやすい職場風土の醸成

◆取組

事業主

〇人事担当課は，子の看護休暇の制度及び手続き方法について周知徹底を図ります。

〇所属長は，職員が子どもの突発的な病気やけがで，看護休暇が必要となった時に，確実に休暇を取得することができるように職場環境の整備に努めます。

職 員

〇子育て中の職員は，急な場合でも休暇を取得できるように，日頃から副担当職員等との協力体制づくりを心がけます。

〇周囲の職員は，子育て中の職員が，急に休暇を取得する場合でも安心して休暇を取得できるよう職場全体で支援します。

３　女性職員の活躍推進

（1） 女性職員のキャリア形成を促進する

◆現状

女性活躍推進法の施行により，女性職員のキャリア形成が進められていますが，その中で「キャリア形成」が「管理職などの役職に就くこと」のように理解されている傾向にあります。女性の活躍推進の本来の目的は，仕事と家庭の両立を図りながら女性職員がいきいきと働くことであり，役職にとらわれずこれまでの経験を活かし意欲的に働ける職場環境の整備が重要です。

女性役職者の割合向上の取組は，単に女性役職者を増やすということだけが目的では

ありません。家庭の事情等により制約のある時期でも，その能力を存分に発揮して自己実現を追求し，キャリア形成（自分で設定したキャリアプランに沿って，必要なスキルを磨いたり，必要な経験を積み上げる）において，前向きな選択が出来る職場づくりに向けた取組です。

また，多様な視点を政策・施策に活かすため，意欲と能力のあるすべての職員が，意思決定の場に参画できるよう，管理職候補者となる職員を増やしていくことも重要です。これらの観点から，すべての職員のキャリア形成における機会の拡大や意欲ある女性職員の背中を後押しする取組を実施します。

◆課題

キャリアアップを図る機会の拡大，働きやすい職場環境の整備

【目標】
市長部局等：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を２５％以上とします。
市民病院：管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を３０％以上を維持します。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
市長部局等	15.6%	17.5%	19.8%	19.9%	18.4%
市民病院	28.3%	27.6%	28.0%	30.7%	32.0%

◆取組

事業主

〇人事担当課は，職員が年代やライフイベントに応じたキャリアの見直し，自己成長へとつなげる機会の提供に努めます。

〇人事担当課は，他自治体の先進事例を参考としながら，女性職員が働きやすい職場環境づくりに向けた各種制度（テレワーク，時差出勤，メンター制度等）を研究していきます。

〇人事担当課は，意欲と能力のある女性職員が，意思決定の場に参画できるようキャリア形成を促進し，管理職への登用を図ります。

〇人事担当課は，女性職員が結婚・出産等によるライフステージの変化への不安解消や第一線で仕事を継続する意欲を維持するため，若手の段階から将来のキャリア形成を図る機会の提供に努めます。

（2） 管理職等のマネジメント強化を図る

◆現状

人口減少・少子高齢化など社会構造の変化が進む中，自治体の役割はますます大きくなっています。日々変化する情勢のなか，適切な行政運営を行うためには，その担い手である職員の意識改革や人財育成が不可欠です。

人財育成は管理職の重要な役割であり，職場こそが，職員を育てる基本的な研修の場です。管理職は行政効果を左右する重要な階層であるとともに，管理職として必要な管理能力を開発し，幅広い行政的視野を拡大することが求められています。

限られた職員での組織運営には，組織全体の業務処理能力の強化が重要であり，迅速かつ的確な指示や意思決定，部下の効果的な育成など管理職のマネジメント力を高める必要があります。

◆課題

管理職等のマネジメント強化

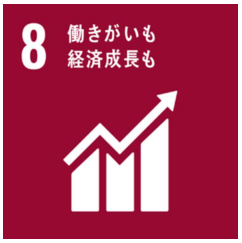
◆取組

事業主

〇人事担当課は，すべての職員の適性に合った指導・育成を図るため，階層別研修の実施によりマネジメントの強化を図ります。

SDGs未来都市 おおさき





目標５　ジェンダーの平等を達成し，すべての女性と女児のエンパワーメントを図る
目標８　すべての人々のための包摂的かつ持続可能な経済成長、雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する